

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara kejelasan peran (*role clarity*) dengan kinerja karyawan maka disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dapat dilihat dari pencapaian tujuan, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu serta kehadiran
2. Kejelasan peran merupakan sejauh mana tenaga kerja tahu mengenai tugas yang diharapkan oleh organisasi mereka.
3. Skor rata-rata indikator tertinggi pada kejelasan peran (variable X) terdapat pada sub indikator tujuan yaitu sebesar 35,22%
4. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kejelasan peran dengan kinerja karyawan di PT. Windu Jaya Utama.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 37,47% variasi kinerja karyawan ditentukan oleh kejelasan peran sebesar 62,53% sisanya ditentukan oleh faktor lain seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja dan lingkungan kerja

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yakni:

1. Kejelasan peran memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Kejelasan peran merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan, semakin tinggi kejelasan peran maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa kejelasan peran berada pada kategori baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila PT Windu Jaya Utama menginginkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan maka adanya kejelasan peran sebagai salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan yang harus selalu diciptakan dan dipelihara.
3. Peningkatan kejelasan peran menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Disamping itu, banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara kejelasan peran dengan kinerja karyawan dapat dilakukan ditempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

### C. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Windu Jaya Utama, yaitu:

1. PT. Windu Jaya Utama perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan untuk dapat memperkirakan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan kinerja yang ada di perusahaan.
2. Bagi karyawan hendaknya mempunyai kejelasan peran (role clarity) di dalam dirinya. Sehingga karyawan memahami informasi pekerjaan, memahami tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi karyawan hendaknya memiliki daya pikir yang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal bagi perusahaan.
4. Bagi karyawan, hendaknya memiliki kinerja yang tinggi dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal tersebut dapat dimulai dengan membangun pengetahuan yang jelas tentang tugas serta peran dari setiap pekerjaan.
5. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja

karyawan, dan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan supaya tujuan perusahaan tercapai

6. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah disebutkan diatas, sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan dunia pendidikan.